

**RAPPORT DES ACTIVITÉS DU CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT DU BARREAU DU HAUT-
CANADA**

(pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2006)

Préparé par :

Cynthia Petersen

Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

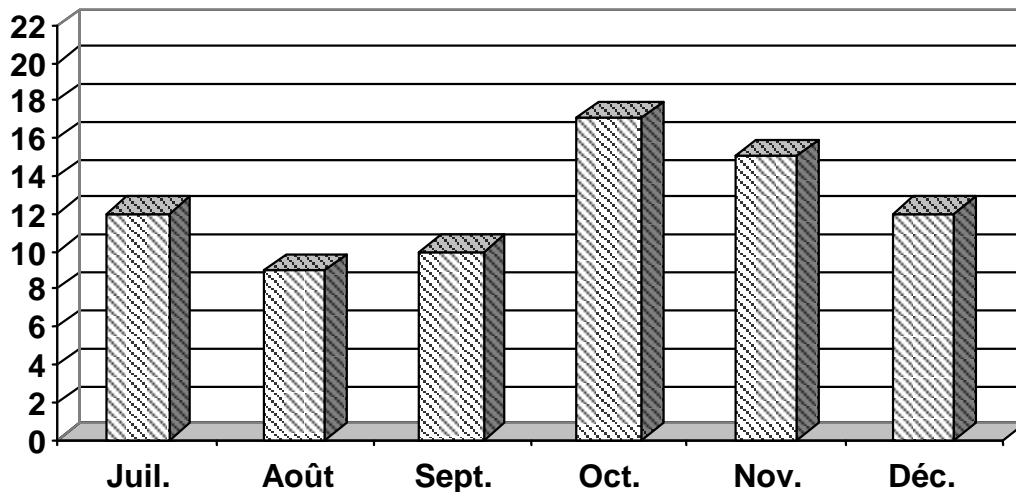
TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
Survol des nouveaux contacts avec le programme	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement	2
Plaintes des membres de la profession juridique	3
Plaintes des membres du public	7
Exemples de plaintes récentes	12
Données démographiques sur les plaignantes et plaignants	14
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	15
Sommaire des demandes de renseignements généraux	17
Activités promotionnelles	18
Activités éducatives	19
Évaluation du Programme	19

SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

Nombre de nouveaux contacts

1. Au cours de la période visée par le présent rapport (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2006), 75 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



3. La moyenne des plaintes reçues au cours de la période visée par le présent rapport (12,5 par mois) est inférieure à la moyenne obtenue lors des périodes comprises entre janvier 2003 et juin 2006 (16,1 par mois).

1. Les personnes qui avaient déjà communiqué avec le Programme et qui ont recontacté avec lui au sujet d'une affaire en cours pendant la période visée par le présent rapport ne sont pas visées par cette statistique.

Méthode de communication

4. Dans la plupart des cas, les personnes faisant un premier contact avec le Programme continuent d'utiliser la ligne téléphonique sans frais.
5. Au cours de la période visée par le présent rapport, 55 personnes (73 %) ont utilisé le téléphone pour faire un premier contact avec le Programme, 19 (26 %) ont utilisé le courriel et une a utilisé le télécopieur.

Langue de communication

6. Durant la période visée par le présent rapport, le Conseil a communiqué en français avec 6 personnes (5 par téléphone et une par courriel).
7. Tous les autres contacts ont eu lieu en anglais, sauf dans le cas d'une plaignante ou d'un plaignant s'exprimant en russe (avec l'aide d'un interprète).

SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Nombre de plaintes

8. Parmi les 75 nouveaux contacts avec le programme, 30 soulevaient une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un avocat, un cabinet juridique, un contentieux ou une clinique juridique de l'Ontario².

2. Cette statistique ne concerne que les plaintes portées contre des avocats et qui sont fondées sur les motifs de discrimination illicites énumérés au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et au *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada.

Rapport public /profession

9. Parmi les 30 nouvelles plaintes pour motif de discrimination ou de harcèlement, 16 ont été soulevées par des membres du public et 14 par des membres de la profession juridique.

PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE

Plaintes d'étudiants

10. Parmi les 14 plaintes soulevées par des membres de la profession, quatre (4) ont été déposées par des étudiantes. L'une des étudiantes fréquentait une faculté de droit; les autres étaient des stagiaires.

Rapport homme/femme

11. Parmi les 14 plaintes soulevées par des membres de la profession, 10 étaient déposées par des femmes et quatre, par des hommes.
12. Toutes les plaintes portées par des étudiants provenaient, en fait, d'étudiantes.

Contexte des plaintes

13. Parmi les 14 plaintes soulevées par des membres de la profession, dix (10) étaient liées au contexte de l'emploi du plaignant ou de la plaignante.
2. Les quatre autres plaintes soulevées par des membres de la profession étaient liées aux contextes suivants :
 - a) une plainte contre un médiateur;
 - b) une plainte contre l'avocat ou l'avocate de la partie adverse dans une affaire;
 - c) une plainte contre le doyen d'une faculté de droit;
 - d) une plainte portant sur certains renseignements affichés par un autre avocat sur un site internet.

Nature des plaintes

14. Les 14 plaintes soulevées par des membres de la profession étaient fondées sur l'un ou plus des motifs de discrimination illicites qui suivent : race, origine ethnique, lieu d'origine, handicap, sexe, âge et orientation sexuelle.

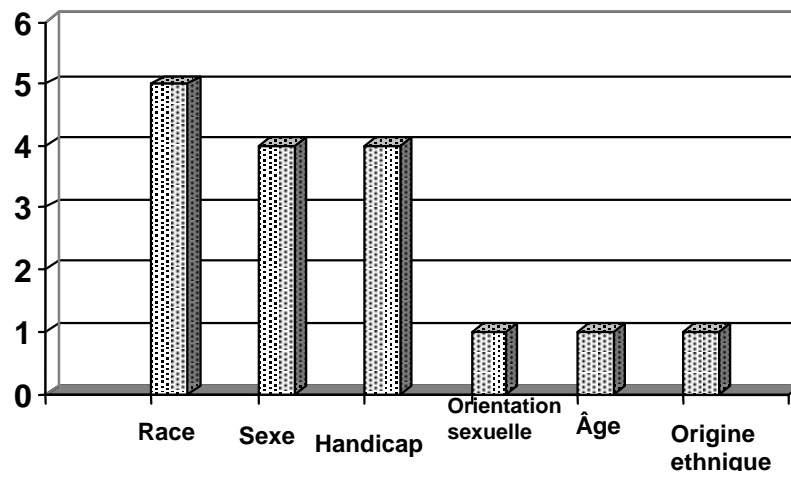
15. Cinq des plaintes soulevées par les membres de la profession étaient fondées, en tout ou en partie, sur la race :
 - Quatre femmes (trois avocates et une stagiaire – deux Noires, une Philippine et une originaire de l'Asie du Sud) ont porté des plaintes de harcèlement racial au travail; l'une s'est plainte du défaut de la direction de la protéger du harcèlement d'un membre du personnel; les autres se sont plaintes de harcèlement racial par des avocats principaux dans leur lieu de travail;
 - Un avocat s'est plaint de propos racistes et haineux affichés sur un site Internet par un autre avocat.

16. Quatre des plaintes soulevées par les membres de la profession étaient fondées, en tout ou en partie, sur le handicap :
 - Une étudiante s'est plainte du doyen de sa faculté qui aurait fait défaut de l'accommoder à l'égard de son handicap auditif;
 - Une avocate s'est plainte qu'une avocate associée, à son ancien bureau, aurait fait preuve de discrimination à son endroit en raison d'un handicap psychiatrique (dans le contexte d'une référence professionnelle);
 - Un avocat travaillant pour le gouvernement s'est plaint d'avoir perdu son emploi en raison de son handicap physique;
 - Une avocate travaillant dans une clinique juridique s'est plainte que son employeur refusait de l'accommoder à l'égard de son handicap psychiatrique.

17. Quatre des plaintes soulevées par les membres de la profession étaient fondées, en tout ou en partie, sur le sexe :
- Une avocate originaire de l'Asie du Sud s'est plainte de harcèlement sexuel de la part d'un associé principal dans son cabinet;
 - Une avocate plaidante s'est plainte de harcèlement sexuel par un médiateur de sexe masculin;
 - Un avocat s'est plaint qu'un autre avocat avait affiché des remarques sexistes sur un site Internet;
 - Une avocate travaillant dans une clinique s'est plainte de harcèlement et de discrimination en raison du sexe / de la grossesse.
18. Une des plaintes soulevées par les membres de la profession était fondée sur l'orientation sexuelle. Une stagiaire lesbienne a déclaré qu'on a mis fin à son emploi au sein d'un cabinet d'avocats peu de temps après qu'elle ait révélé vivre avec une partenaire de même sexe.
19. Une des plaintes soulevées par les membres de la profession était fondée sur l'âge. Un avocat dans la cinquantaine, récemment admis au Barreau, s'est plaint qu'on refusait de l'employer à cause de son âge.
20. Une des plaintes soulevées par les membres de la profession était basée sur l'origine ethnique et le lieu d'origine. Un avocat s'est plaint qu'un autre avocat, pour la partie adverse dans une affaire, a fait des commentaires méprisants et inappropriés sur ses clients néerlandais.
21. En résumé, voici la répartition des plaintes³ soulevées par les membres de la profession, selon le motif de discrimination illicite :

3. La somme de ces chiffres est plus élevée que le nombre total de plaintes, étant donné que plusieurs plaintes se fondaient sur plus d'un motif de discrimination illicite.

- race 5
- handicap 4
- sexe 4
- orientation sexuelle 1
- âge 1
- origine ethnique 1
- lieu d'origine 1



PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC

Rapport homme / femme

22. Parmi les 16 membres du public ayant communiqué avec le Programme pour porter plainte au cours de la période visée par le présent rapport, 11 étaient des femmes (69 %) et 5, des hommes (31 %).

Contexte des plaintes de la part de membres du public

23. Parmi les 16 plaintes des membres du public :

- Neuf provenaient de clients se plaignant de l'avocat ou l'avocate qu'ils avaient engagé(e) ou voulu engager;
- Cinq provenaient de parties au litige se plaignant de l'avocat ou de l'avocate de la partie adverse dans leur affaire;
- Une personne s'est plainte d'un avocat ou d'une avocate qui était son employeur;
- Une femme s'est plainte d'un avocat rencontré dans un contexte social.

24. Ainsi, pendant la période visée par le présent rapport, 56 % des plaintes provenant du public concernaient des clients et 31 % concernant des parties au litige se plaignant de l'avocat ou l'avocate de la partie adverse.

25. Au cours des périodes visées par des rapports antérieurs depuis janvier 2003, au moins un tiers des plaintes de membres du public était relié à l'emploi du plaignant ou de la plaignante alors que les plaintes de parties au litige étaient relativement peu fréquentes. Les plaintes provenant de clients représentent, de façon constante, une proportion significative des plaintes de membres du public

Nature des plaintes de membres du public

26. Les 16 plaintes émanant du public étaient fondées sur l'un ou plus des motifs de discrimination illicite suivants : race, ascendance, origine ethnique, lieu d'origine, handicap, sexe, orientation sexuelle, âge et situation familiale.

27. Sept (7) des plaintes provenant de membres du public étaient basées, en tout ou en partie, sur le sexe :

- Une Pakistanaise s'est plainte que son propre avocat la harcelait en raison de son sexe;
- Deux femmes impliquées dans un litige se sont plaintes que l'avocat de la partie adverse leur lançait des injures sexistes;
- Deux clientes se sont plaintes que leurs propres avocats les avaient traitées d'une façon sexiste;
- Une employée, secrétaire dans un cabinet d'avocats, s'est plainte de harcèlement sexuel par son supérieur;
- Une femme s'est plainte d'une agression sexuelle commise par un avocat rencontré dans un contexte social.

28. Six des plaintes provenant de membres du public étaient fondées, en tout ou en partie, sur le handicap :

- Quatre clientes se sont plaintes que leurs propres avocats faisaient défaut ou refusaient de leur fournir un accommodement pour leur handicap; une des femmes souffrait de handicap psychiatrique, trois souffraient de polysensibilités chimiques multiples et d'autres allergies environnementales ainsi que de syndromes reliés, et l'une d'elles souffrait de déficience cognitive;
- Un homme souffrant de VIH/SIDA s'est plaint de discrimination lors de la fourniture de services par une clinique juridique;
- Un homme se représentant lui-même dans un litige s'est plaint que l'avocat ou l'avocate de la partie adverse le harcelait en raison de son handicap.

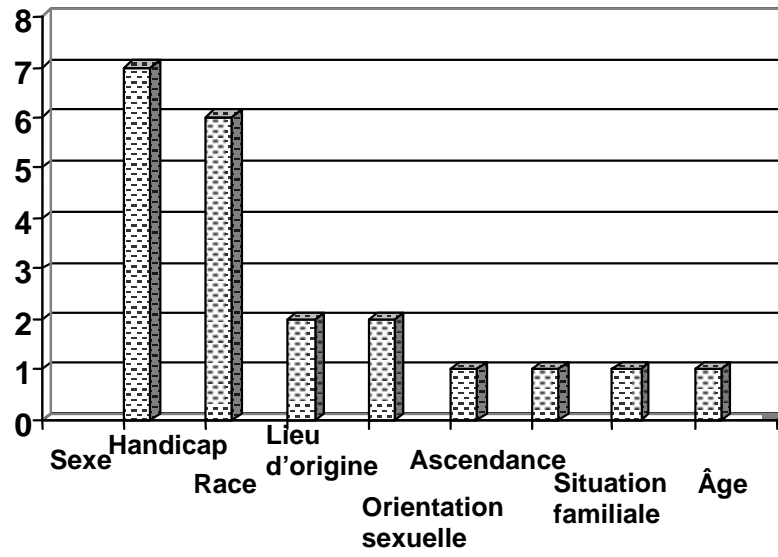
29. Deux (2) des plaintes provenant de membres du public étaient fondées, en tout ou en partie, sur la race :
- Une Pakistanaise s'est plainte du harcèlement de son propre avocat en raison de sa race;
 - Une partie au litige de sexe masculin s'est plainte que l'avocat de son adversaire a fait à son endroit des allégations fausses et vexatoires de discrimination basée sur la race parce qu'il est de race blanche.
30. Deux (2) des plaintes provenant de membres du public étaient fondées, en tout ou en partie, sur le lieu d'origine :
- Un Russe s'est plaint qu'un avocat avait refusé de le représenter à cause de son lieu d'origine;
 - Une femme impliquée dans un litige s'est plainte que l'avocat de la partie adverse lui a lancé des injures en raison de son lieu d'origine, qui n'a pas été révélé, et sur le fait qu'elle était une immigrante récente.
31. Une des plaintes provenant de membres du public était fondée sur l'orientation sexuelle. Un homme gai s'est plaint qu'une clinique juridique a fait preuve de discrimination à son égard lors de la fourniture de services.
32. Une des plaintes provenant de membres du public était fondée sur l'ascendance. Une partie au litige de sexe masculin s'est plaint que l'avocat de son adversaire le harcelait à cause de son ascendance allemande.
33. Une des plaintes provenant de membres du public était basée sur la situation familiale. Un homme s'est plaint qu'on a refusé de lui fournir des services juridiques à cause de l'identité de sa fille et du fait que sa fille souffre d'un handicap psychiatrique.

34. Une des plaintes provenant de membres du public était fondée sur l'âge. Un homme âgé s'est plaint qu'on a refusé de lui rendre des services juridiques à cause de son âge.

35. En résumé, voici la répartition des plaintes provenant de membres du public⁴ en raison des motifs de discrimination illicite suivants :

- sexe 7
- handicap 6
- race 2
- lieu d'origine 2
- âge 1
- ascendance 1
- situation familiale 1
- orientation sexuelle 1

4. La somme de ces chiffres est plus élevée que le nombre total de plaintes, étant donné que plusieurs plaintes se fondaient sur plus d'un motif de discrimination illicite.



EXEMPLES DE PLAINTES RÉCENTES

36. Voici quelques exemples de plaintes pour discrimination et harcèlement reçues par le Conseil au cours de la période visée par le présent rapport :

- Une partie au litige de sexe masculin souffrant d'un handicap s'est plainte que l'avocat de l'adversaire l'a traité de « psycho » ;
- Une stagiaire philippine s'est plainte qu'une associée de son cabinet juridique a proféré des jurons et s'est livrée à de la violence verbale à son endroit, en plus de suggérer qu'elle travaille comme « bonne d'enfants » pour l'un ou l'une des autres associé(e)s du cabinet;
- Une femme handicapée s'est plainte que son propre avocat a refusé d'accommoder ses handicaps (polysensibilités chimiques multiples et autres allergies environnementales), la prenait de haut au sujet de ses handicaps et l'a appelée « chérie »;
- Une femme souffrant d'un handicap psychiatrique s'est plainte qu'une avocate de son ancien cabinet qui s'était engagée à lui donner une référence professionnelle a révélé son handicap à un employeur potentiel, violant ainsi les règles relatives à la confidentialité et mettant en péril ses chances d'emploi;
- Une avocate noire travaillant dans un bureau du gouvernement s'est plainte que son supérieur refusait d'intervenir pour la protéger de harcèlement continu en milieu de travail de la part d'un membre de son personnel; bien qu'elle ne crût pas que le harcèlement soit fondé sur la race, elle croyait que le supérieur n'aurait pas ainsi ignoré la situation si elle avait été une Blanche (« aucun avocat ou avocate blanc(he) n'aurait eu à subir cela »);
- Un avocat s'est plaint que l'avocat de la partie adverse dans un de ses dossiers a fait des remarques injurieuses au sujet de l'ascendance néerlandaise de ses clients (y compris : « souliers de bois, têtes de bois »);
- Un avocat de 52 ans récemment admis au Barreau s'est plaint de n'avoir pas été reçu en entrevue pour un poste pour lequel il était très qualifié; il possédait une expérience de travail liée au poste et avait obtenu des notes élevées en faculté de droit; il croit que c'est à cause de son âge que sa candidature n'a pas été prise en considération pour le poste;

- Une femme s'est plainte d'avoir été agressée sexuellement par un avocat dans un bar (il lui aurait touché les fesses et pris les seins); l'avocat lui a donné sa carte professionnelle après l'agression;
- Une avocate travaillant dans une clinique juridique s'est plainte de harcèlement et de discrimination au travail parce qu'elle avait pris deux congés de maternité se succédant rapidement;
- Une avocate travaillant dans une clinique juridique s'est plainte que son employeur refusait de l'accommoder à l'égard de son handicap psychiatrique et la menaçait de mettre un terme à son emploi si elle était incapable d'accomplir ses tâches sans accommodement;
- Une avocate salariée débutante originaire de l'Asie du Sud s'est plainte qu'un associé principal, de race blanche, de son cabinet l'avait harcelée sexuellement;
- Un avocat s'est plaint que son employeur a refusé d'accommoder son handicap en déclarant « nous ne sommes pas une clinique de réadaptation » et en mettant un terme à son emploi peu après qu'il ait demandé l'accommodement;
- Une avocate plaidante s'est plainte qu'un médiateur a suggéré qu'elle obtiendrait peut-être de « meilleurs résultats » pour ses clients si elle avait des relations sexuelles avec lui.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES PLAIGNANTS ET PLAIGNANTES

37. On a demandé aux personnes qui ont téléphoné au Conseil pour se plaindre de harcèlement ou de discrimination si elles étaient disposées à répondre à quelques questions d'ordre démographique pour qu'on puisse compiler des données statistiques anonymes à leur sujet. Pendant la période visée par le présent rapport, 12 sondages ont été effectués. Six (6) membres du public et 6 membres du Barreau, incluant un étudiant ou une étudiante, ont participé au sondage et fourni les renseignements suivants :

Sexe	9	femmes
	3	hommes
Âge	5	avaient entre 25 et 34 ans
	6	avaient entre 35 et 49 ans
	1	avait plus de 65 ans
Race / origine ethnique	2	originaires de l'Asie du Sud
	1	Philippine
	9	Blancs / caucasiens
Orientation sexuelle	1	lesbienne / gai
	9	hétérosexuel(le)
	2	non révélé
Langue maternelle	10	anglais
	1	français
	1	russe
Handicap	4	s'identifient comme ayant un handicap
Lieu de résidence	8	région du Grand Toronto
	1	sud-ouest de l'Ontario
	2	région de la capitale nationale
	1	non révélé

SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTS ET AUX PLAIGNANTES

Consultation et conseils

38. Les plaignants et plaignantes ayant communiqué avec le Programme ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, incluant :

- Déposer un rapport à la police (dans le cas où une conduite de nature criminelle était soulevée);
- Dépôt d'une plainte ou d'un grief à l'interne, à leur lieu de travail (y compris, lorsque c'était indiqué, communiquer avec leur syndicat ou association d'employés pour obtenir de l'aide);
- Dépôt d'une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne, ou dans certains cas à la Commission canadienne des droits de la personne;
- Dépôt d'une plainte au Barreau;
- Communication avec un avocat ou une avocate pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles (par exemple : congédiement injustifié, diffamation).

39. Les plaignants et plaignantes ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :

- Les coûts de chaque recours, le cas échéant;
- La nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d'un recours;
- La marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex. dépôt d'une plainte par voie électronique, par téléphone ou rédaction de la plainte par écrit; nécessité ou non de remplir un formulaire prescrit, etc.);
- La démarche qui suit chacune des options envisagées (p. ex., enquête, conciliation, audience, etc.);

- Les réparations possibles selon les instances (p. ex., mesures compensatoires par opposition à sanctions disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.);
 - Le délai de prescription de chacune des mesures de redressement envisagées (d'ordinaire, on conseillait aux plaignants et plaignantes d'obtenir immédiatement des conseils juridiques relativement aux prescriptions prévues par la loi, compte tenu des circonstances du dossier).
40. Les plaignants et plaignantes ont reçu des renseignements sur les personnes-ressources avec qui communiquer s'ils décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués. Ils ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
41. Dans certains cas, afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle, des suggestions stratégiques ont été fournies (p. ex., confrontation avec le répondant, discussion avec un mentor, rédaction d'une lettre de plainte à l'associé directeur du cabinet juridique en question).
42. Certains plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
43. Certains plaignants ont été dirigés vers des services de soutien comme le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle, les services de counseling en cas de crise, le programme d'aide pour les juristes de l'Ontario (OBAP) ou le programme LINK (programme d'aide aux avocats à court terme).

Services de médiation

44. En plus d'être informés des différents recours énumérés ci-dessus, lorsque cela était indiqué, les plaignants et plaignantes se faisaient aussi proposer les services de médiation offerts dans le cadre du programme.
45. Lorsque les services de médiation étaient offerts, la nature et le but de la médiation étaient expliqués aux plaignants, en indiquant qu'il s'agit d'une démarche volontaire et confidentielle et qu'aucune enquête ne serait entreprise. Dans ce contexte, le rôle de la conseillère en matière de discrimination et de harcèlement se limite à celui de modératrice impartiale qui aide les parties à résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante.
46. Aucune médiation officielle n'a eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Toutefois, à la demande de plaignants dans plusieurs dossiers, la conseillère a intercedé de façon informelle dans plusieurs cas en communiquant avec les répondants dans le but de régler le différend. Ces interventions ont permis la résolution des plaintes soulevées par les plaignants.

SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

47. Parmi les 75 nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée par le présent rapport, 15 concernaient des demandes de renseignements généraux⁵. Ces demandes comprenaient les suivantes :

5. Trente (30) des nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée par le présent rapport concernaient des questions dépassant la portée du Programme. D'ordinaire, de tels contacts provenaient de personnes se plaignant de harcèlement ou discrimination de la part d'une personne qui n'était pas un avocat ou une avocate (p. ex. la police, l'employeur, le propriétaire). Certaines plaintes visaient des juges ou protonotaires dont la conduite n'est pas régie par le Barreau. Certaines plaintes visaient des avocats ou avocates mais n'étaient pas liées à une question d'équité (p. ex. plaintes n'étant pas fondées sur les droits de la personne, mais sur des différends relatifs à la facturation, des conflits d'intérêts allégués, etc.)

- questions provenant du public et d'avocats, d'avocates, d'étudiants ou d'étudiantes en droit au sujet de la portée du mandat du Programme;
- questions provenant d'avocats ou d'avocates au sujet de la confidentialité du Programme et à savoir si les communications avec le Conseil étaient de nature privilégiée;
- appels de membres du public ayant subi de la discrimination ou du harcèlement de la part d'un avocat ou d'une avocate et qui désiraient être dirigés vers des services de soutien (p. ex. dépression ou counseling en cas de crise);
- questions d'avocats ou d'avocates au sujet des services de médiation offerts par le Conseil;
- questions de membres du public et de cabinets juridiques au sujet d'ateliers de formation fournis par le Barreau ou le Programme;
- demandes par les membres du public pour du matériel de promotion au sujet du Programme;
- questions d'étudiants et d'étudiantes en droit désirant avoir accès aux données recueillies par le Programme;
- questions au sujet du *Code de déontologie* du Barreau et au sujet de questions d'équité.

ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

48. Pendant la période visée par le présent rapport, aucune nouvelle activité promotionnelle n'a été entreprise à l'égard du programme. Nous avons néanmoins continué à distribuer des dépliants en français, en anglais, en chinois et en braille sur le Programme dans des cliniques juridiques, des centres communautaires, des cabinets juridiques, des contentieux gouvernementaux ainsi que dans les facultés de droit. Le site Web du Programme a été maintenu à jour.

49. Étant donné la diminution de nouveaux contacts avec le Programme au cours de la période visée par le présent rapport, je recommande que de nouvelles activités de promotion soient entreprises bientôt.

ACTIVITÉS ÉDUCATIVES

50. Au cours de la période visée par le présent rapport, le Programme a collaboré avec maître Josée Bouchard, conseillère principale en matière d'équité du Barreau, afin d'offrir aux cabinets d'avocats des ateliers de prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.

ÉVALUATION DU PROGRAMME

51. Un sondage en ligne a été mis en place afin que le Barreau puisse obtenir des commentaires provenant des utilisateurs de services fournis dans le cadre du programme. Le sondage vient tout juste d'être affiché sur l'Internet (et comporte un lien au site Web du Conseil). Il est donc trop tôt pour recueillir des données significatives.